

REGOLAMENTO PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI personale del Comparto

Matrice delle revisioni

| Revisione | Data | Descrizione /Tipo modifica | Redatto da | Verificato da | Approvato da |
|------------------|-------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------|---------------------|
| 00 | 22/1/2020 | Prima emissione | Dante Cinello Daniela Martini | Tecla Del Dò | Giuseppe Tonutti |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

SOMMARIO

| | |
|--|---|
| ART. 1 - FONTI E CAMPO DI APPLICAZIONE..... | 3 |
| ART. 2 - PERMESSI GIORNALIERI RETRIBUITI (ART. 36 CCNL 21.5.2018)..... | 4 |
| ART. 3 - PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI (ART. 37 CCNL 21.5.2018) | 5 |
| ART. 4 - PERMESSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 38 CCNL 21.5.2018) | 5 |
| ART. 5 - CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA (ART. 39 CCNL 21.5.2018) | 6 |
| ART. 6 - ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI (ART. 40 CCNL 21.5.2018)..... | 7 |
| ART. 7 - ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA (ART. 43 CCNL 21.5.2018)..... | 8 |
| ART. 8 - TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICOFISICHE (ART. 47 CCNL 21.5.2018)..... | 8 |
| ART. 9 - NORME FINALI | 9 |

ART. 1 - Fonti e campo di applicazione

1. Il regolamento riguarda gli istituti previsti al Capo IV “Permessi, assenze e congedi” del CCNL 21.5.2018 relativo al personale del Comparto Sanità, nel rispetto dei principi eventualmente previsti da specifiche norme di legge.
2. Il regolamento si applica al personale del Comparto in servizio presso l’Azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché al personale a tempo determinato nei termini previsti dall’art. 58 del Titolo V “Tipologie flessibili del rapporto di lavoro”, Capo I “Lavoro a tempo determinato” del CCNL 21.5.2018:

| istituto | | riferimento Regolamento | riferimento CCNL 21.5.2018 | applicabilità per tipologia di personale | | |
|---|---|----------------------------|----------------------------------|--|---|--|
| | | | | a tempo INDETERMINATO | a tempo DETERMINATO con rapporto di lavoro di ALMENO 6 MESI continuativi (proroghe comprese) | a tempo DETERMINATO con rapporto di lavoro INFERIORE A 6 MESI (proroghe comprese) |
| Permessi giornalieri retribuiti | partecipazione a concorsi o esami o aggiornamento professionale facoltativo | art. 2 | art. 36 comma 1 lettera a) | X | X <i>in proporzione alla durata del contratto nell'anno</i> | NO <i>in alternativa, permessi non retribuiti per motivate esigenze (max 15 gg./anno) ex art. 58 c. 1, lett. d)</i> |
| | lutto | art. 2 | art. 36 comma 1 lettera b) | X | X | X <i>(L. 53/2000)</i> |
| | matrimonio | art. 2 | art. 36 comma 2 | X | X | X |
| Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari | | art. 3 | art. 37 | X | X <i>in proporzione alla durata del contratto nell'anno</i> | NO |
| Permessi previsti da particolari disposizioni di legge | | art. 4 | art. 38 | X | X | X |
| Congedi per le donne vittime di violenza | | art. 5 | art. 39 | X | X | X |
| Assenze per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici | | art. 6 | art. 40 | X | X <i>in proporzione alla durata del contratto nell'anno</i> | NO |
| Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita | | art. 7 | art. 43 | X | X | X |
| Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche | | art. 8 | art. 47 | X | NO | NO |

ART. 2 - Permessi giornalieri retribuiti (art. 36 CCNL 21.5.2018)

1. A domanda del dipendente possono essere concessi permessi giornalieri retribuiti per la seguente casistica:
 - a) **partecipazione a concorsi o esami** - limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove - o **per aggiornamento facoltativo** comunque connesso all'attività di servizio.
 - I. Il permesso è di **8 (otto) giorni all'anno**.
 - II. La domanda deve essere presentata almeno 15 giorni prima dell'evento al proprio Dirigente Responsabile, che dà riscontro entro 3 giorni dalla ricezione. Il preavviso può essere più breve se motivato dalla data di convocazione.
 - III. La domanda di aggiornamento facoltativo esterno deve essere inoltrata secondo le modalità e la modulistica predisposta dalla SC Centro regionale Formazione.
 - b) **lutto** per il coniuge, i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado, il convivente (*rif.to art. 1, commi 36 e 50, L. 76/2016*). Gli eventi luttuosi interrompono le ferie ai sensi dell'art. 33 c. 15 CCNL 21.5.2018, su informazione tempestiva da parte dell'interessato.
 - I. Il permesso è di **3 (tre) giorni per evento**, da fruire entro 7 (sette) giorni lavorativi dal decesso.
 - II. Dell'evento luttuoso va data tempestiva informazione al proprio Dirigente Responsabile, con il quale sono concordate le modalità di fruizione. Successivamente si provvederà alla formalizzazione della richiesta.
 - c) **matrimonio**, civile o concordatario.
 - I. Il permesso è di **15 (quindici) giorni consecutivi**, da fruire entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio; può essere fruito anche prima del matrimonio, purché nel periodo di permesso sia compresa la data dello stesso.
 - II. La domanda va presentata almeno 15 giorni prima al proprio Dirigente Responsabile, con il quale concorda le modalità di fruizione del permesso.
2. Al rientro in servizio, il dipendente documenta debitamente la fruizione del permesso, tramite:
 - a) le certificazioni rilasciate da terzi se privati, in caso di aggiornamento facoltativo;
 - b) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio in caso di partecipazione a concorsi od esami, matrimonio o lutto.
3. I presenti permessi giornalieri:
 - a) sono retribuiti, in quanto spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi accessori collegati all'effettiva prestazione lavorativa (straordinario, indennità presenza, ecc);
 - b) possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare;

- c) non riducono le ferie;
- d) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

ART. 3 - Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 37 CCNL 21.5.2018)

1. Al dipendente possono essere concessi, a domanda, permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, compatibilmente con le esigenze di servizio per **18 (diciotto) ore all'anno**.
2. Tali permessi sono fruibili su base oraria e, solo dalle ore successive alla prima, anche in minuti. Possono essere fruiti a copertura dell'intera giornata lavorativa ed in tal caso, la riduzione del monte ore sarà pari a 6 ore o 7 ore e 12 minuti a seconda che l'orario sia articolato su 6 o su 5 giorni lavorativi, a prescindere dalla durata del singolo profilo orario giornaliero.
3. La domanda va presentata con un preavviso, preferibilmente, di almeno 3 giorni lavorativi al proprio Dirigente Responsabile, il quale riscontra tempestivamente la richiesta, valutate le esigenze di servizio.
4. La motivazione per la quale è richiesto il permesso deve essere specifica e rispondere ad effettive esigenze personali e familiari dell'interessato, in quanto resta il presupposto legittimante per la concessione dello stesso. Non è necessaria la presentazione di giustificativi né di autocertificazioni.
5. I presenti permessi orari retribuiti:
 - a. non riducono le ferie;
 - b. non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore;
 - c. sono compatibili con la fruizione nel corso dell'anno solare dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal CCNL;
 - d. sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
6. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, le ore di permesso sono ridotte in proporzione all'orario part time.

ART. 4 - Permessi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 38 CCNL 21.5.2018)

1. Il dipendente, ove ricorrano le condizioni, ha diritto alla fruizione dei seguenti permessi giornalieri:
 - a) **Permessi mensili legge 104/92 per massimo 3 giorni al mese.**

- I. Il dipendente predispone e comunica al Dirigente Responsabile la programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, entro il 15 del mese precedente e, comunque, in tempo utile per la predisposizione della turnistica nei servizi attivi sulle 24 ore. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore lo utilizza.
- II. Il Dirigente Responsabile esprime il proprio nulla osta riguardo alla programmazione.
- III. Tali permessi sono utili alla maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

b) Permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento a quelli per donazione di sangue e di midollo osseo.

- I. Il dipendente comunica i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore lo utilizza.
- II. Per la donazione sangue, il dipendente dovrà consegnare il certificato di donazione con data e ora del prelievo ovvero di non idoneità alla donazione e di gratuità della donazione.
- III. Per la donazione di midollo osseo, al datore di lavoro sono certificati, a cura dei servizi che hanno reso le prestazioni sanitarie, l'accesso e le pratiche inerenti alla procedura di donazione cui è stato sottoposto il dipendente.

ART. 5 - Congedi per le donne vittime di violenza (art. 39 CCNL 21.5.2018)

1. La lavoratrice inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo massimo di congedo di **90 giorni lavorativi**, da fruire nell'arco di 3 anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. La lavoratrice:
 - a) può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nel limite dei 90 giorni;
 - b) ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale e viceversa;
 - c) al termine del percorso di protezione, può chiedere di essere esonerata da turni disagiati per un anno;
 - d) può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza ed entro 15 giorni, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla categoria, l'Azienda di appartenenza ne dispone il trasferimento.

3. La richiesta deve pervenire alla SC Politiche e Gestione Risorse Umane e concorsi centralizzati - che ne informa prontamente il Dirigente Responsabile – con allegata la certificazione attestante l’inserimento nel percorso di protezione, con un preavviso non inferiore a 7 giorni di calendario e con l’indicazione dell’inizio e della fine del relativo periodo. Alla richiesta viene dato riscontro nel più breve tempo possibile.
4. Tali congedi:
 - a) possono essere cumulati con aspettativa per motivi personali o di famiglia, per un periodo di ulteriori 30 giorni;
 - b) non riducono le ferie;
 - c) sono computati ai fini dell’anzianità di servizio;
 - d) sono utili ai fini della tredicesima mensilità.

ART. 6 - Assenze per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 40 CCNL 21.5.2018)

1. Ai lavoratori sono riconosciuti specifici permessi per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici nella misura massima di **18 ore annuali**, comprensive dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, i permessi spettano in proporzione all’orario.
3. I permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta.
4. I permessi possono essere fruiti:
 - a) **a giornata**; in tal caso:
 - I. sono soggetti alla decurtazione prevista per i primi 10 gg di malattia; la riduzione del monte ore è pari a 6 o 7.12’ ore per giornata, a seconda che l’orario sia articolato su 6 o su 5 giorni lavorativi;
 - b) **a ore**; in tal caso:
 - I. la fruizione è incompatibile con l’utilizzo nella medesima giornata di altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con il recupero dell’eccedenza oraria;
 - II. solo nel caso in cui il residuo del massimale sia inferiore all’orario convenzionale, la giornata di assenza potrà essere completata con un altro istituto;
 - III. ai fini del computo del periodo di comporta, 6 ore di permesso corrispondono convenzionalmente ad un’intera giornata lavorativa;
 - IV. non si applica la decurtazione del trattamento economico previsto per le assenze di malattia fino a 10 giorni.
5. La richiesta di fruizione è presentata al proprio Dirigente Responsabile con un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi, salve le ipotesi di comprovata urgenza in cui la domanda può essere

presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso giornaliero od orario. Il Dirigente Responsabile riscontra tempestivamente la richiesta.

6. L'attestazione dell'espletamento della visita/terapia/esame - con indicazione dell'orario - è redatta dal medico che ha effettuato la prestazione o dal personale amministrativo della struttura sanitaria presso la quale la stessa è stata svolta, trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o, anche in via telematica, dal medico competente o dalla struttura.
7. Con riferimento alla presente tipologia di permessi, resta ferma la possibilità per il lavoratore di fruire - in alternativa - anche degli altri permessi (es. permessi brevi a recupero, per motivi familiari e personali) secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti CCNL.

ART. 7 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita (art. 43 CCNL 21.5.2018)

1. In caso di gravi patologie, che richiedano terapie salvavita, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia ai fini della maturazione del periodo di comporto (con il mantenimento dell'intero trattamento economico previsto dal CCNL):
 - a) i giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital;
 - b) i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle terapie salvavita;
 - c) i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie, per un periodo massimo di 4 mesi per ciascun anno solare.
2. Le giornate di assenza possono essere imputate alla terapia salvavita solo a fronte di una preventiva attestazione di sussistenza dei requisiti da parte delle competenti strutture medico legali e della presentazione del calendario di somministrazione delle terapie o di ricovero.
3. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente dietro presentazione della sopra citata attestazione e dalla data di riconoscimento della stessa decorrono le presenti disposizioni.

ART. 8 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche (art. 47 CCNL 21.5.2018)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza o alcolismo cronico e che si impegnano a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero, sono stabilite diverse misure di sostegno:
 - a) diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto per le assenze per malattia;
 - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
 - d) assegnazione del lavoratore a compiti della stessa categoria di inquadramento contrattuale diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto come supporto della terapia in atto;
2. Per la fruizione dell'istituto, il dipendente presenta idonea documentazione comprovante lo status di cui sopra e il relativo inserimento nel progetto terapeutico di recupero.
 3. I periodi di assenza non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporta previsto per le assenze per malattia.
 4. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado (o in mancanza entro il terzo) si trovino in tale situazione, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per la durata completa del progetto.

ART. 9 - Norme finali

1. Per quanto non disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alla disciplina contrattuale e normativa vigente nel tempo.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: GIUSEPPE TONUTTI

CODICE FISCALE: TNTGPP64A05H5010

DATA FIRMA: 24/01/2020 14:06:13

IMPRONTA: 591CA99B2914EA02458E81AA4812990072021BE7F82B2624479EECB8D9391B92
72021BE7F82B2624479EECB8D9391B920F45D80CF3D8856FB5FF7A47E78E8CC4
0F45D80CF3D8856FB5FF7A47E78E8CC43D38012F37DB76E8F2892E427E271E7C
3D38012F37DB76E8F2892E427E271E7C6496270D47A515543A43CEAD2AE1DEDF